

第三者評価結果入力シート（児童養護施設）

種別	児童養護施設
----	--------

①第三者評価機関名

特定非営利活動法人ニッポン・アクティブライフ・クラブ

②評価調査者研修修了番号

SK18141
S2020130

③施設名等

名称：	遙学園
施設長氏名：	村井 徹
定員：	134名
所在地(都道府県)：	大阪府
所在地(市町村以下)：	三島郡島本町山崎5丁目3-18
T E L：	075-961-0041
U R L：	https://www.osakasuijyorinpokan.com/
【施設の概要】	
開設年月日	1931/3/1
経営法人・設置主体（法人名等）：	社会福祉法人 大阪水上隣保館
職員数 常勤職員：	49名
職員数 非常勤職員：	23名
有資格職員の名称（ア）	社会福祉主事
上記有資格職員の人数：	17名
有資格職員の名称（イ）	社会福祉士
上記有資格職員の人数：	6名
有資格職員の名称（ウ）	保育士
上記有資格職員の人数：	18名
有資格職員の名称（エ）	教員免許
上記有資格職員の人数：	5名
有資格職員の名称（オ）	臨床心理士
上記有資格職員の人数：	1名
有資格職員の名称（カ）	栄養士
上記有資格職員の人数：	1名
施設設備の概要（ア）居室数：	大舎40 中舎20 小規模16
施設設備の概要（イ）設備等：	大舎（ 2ホーム ）風呂4 シャワー6 トイレ 11
施設設備の概要（ウ）：	
施設設備の概要（エ）：	

④理念・基本方針

<p>法人理念 「援助を求める人いるならば、ためらわず手をさしのべる。」</p> <p>基本方針 ① 児童福祉の理念とキリスト教の精神に基づき、児童一人ひとりが、責任ある社会人として自立した生活を営める人間関係を目指すものである。 ② 児童の本来の権利擁護は、『家庭で暮らす』ものであることを念頭におき、親子関係の修復を援助の基本とする。 ③ 児童の援助にあたっては基本的人権を守り、体罰及び体罰に類するような行為を用いず、忍耐強く、長期的展望をもって臨むものとする。 ④ 開かれた施設として見学者、ボランティア、実習生等の受け入れを行うとともに、援助内容についても、児童のプライバシーを尊重しながら情報開示し、地域社会の人々と交わりを深める。 ⑤ 職員の専門性を高めるため、学園内外の研修の機会を充実させる。</p>

⑤施設の特徴的な取組

<p>大規模施設としてチームで養育を取り組みながら、子どもと職員の個の関係性を重視した養育を意識している。大舎制では、難しい子どもや保護者の対応を含めて、チームアプローチを大切にしている。また、小舎制の良さをいかすために風通しの良い地域小規模を目指し、閉鎖的にならないようにしており大舎小舎ともに個別化に力をいれている。</p>
--

⑥第三者評価の受審状況

評価実施期間（ア）契約日（開始日）	2020/7/8
評価実施期間（イ）評価結果確定日	2022/3/29
前回の受審時期（評価結果確定年度）	平成29年度

⑦総評

【概要】

・大阪水上隣保館（法人）は、大阪港に働く水上生活者の子どもを預かる「水上子どもの家」として、1930年創始者の牧師夫妻によって開設された。その後紆余曲折はあるが、1945年大空襲による施設焼失を機に、島本町山崎に移転し、山麓を切り開いた敷地に、法人の中核である遙学園（園）をはじめ、5施設を展開し今日に至る。園では、現在3～18歳の約120人が、大・中舎が入る6階建て総合児童棟で共同生活するほか、敷地外に小規模施設3ホームを有し、昼間は敷地内の保育園や、外部の小・中・高校等に通学している。

・園では、国の「新しい社会的養育ビジョン」に沿い、施設の小規模化、地域分散化に加え高機能化や多機能化を進めており、さらに養護施設の無い地域へ新たに手を差し伸べようと奮闘している。

一方、施設の小規模化・地域分散化に伴い、園がこれまで蓄積してきた大規模施設の総合力やノウハウを活かすための試行錯誤と、職員育成の難しさ、小規模施設新設に際する地域への理解を促すための取り組み等課題がある。

【特に評価の高い点】

・創始者の思いや法人理念・基本方針： 開設90余年の今なお職員等に脈々と受け継がれ、援助を必要とする子どもに職員が献身的に手を差し伸べ、忍耐強く長期的展望を持って接している姿、園が地域社会に開かれオープンな姿勢を堅持している。

・15年計画を実行する推進力： 過去に小規模ホーム制をとってきた園が、その欠点を補うべく総合児童棟を建て、大・中舎にした経緯がある。小規模施設3か所に加え、将来は大・中舎すべてを小規模ホームとする計画であり、こうした経緯を活かし小規模ホームのあり方を模索し努力している。

・子どもの自主性を育む支援： 子ども達は、多くの職員に寄り添われながら自由に暮らしているのが窺われる。放課後や休日には学校の友人と相互に行き来したり、園のクラブ活動を楽しんだり、毎月の自治会で意見や要望を表明したり、個別相談や悩みも話しやすい職員に直接聞いて貰うことも可能である。

・退所後の継続したアフターケア： 園では退所の子どもを含め毎年成人の日のお祝いをしている。その後も野球大会等の行事で子どもとの繋がりを切らない工夫をしている。就職先の倒産による再就職や再出発の為の生活相談、18歳過ぎでの措置延長等、子どもの利益になる制度活用を最大限利用している。退所を見越した自立支援も積極的に小規模ホームを活用した自立生活への訓練が出来ている。

【改善が求められる点】

・職員の働き方： 子どもと向き合い真剣に子どもの支援を考えるあまり、職員の長時間勤務や時としてバーンアウト(燃え尽き症候)に陥ることがある。働き方改革やワーク・ライフ・バランスの強力な推進で職員が心身ともに健康を保つ工夫を期待する。

・園全体の整理整頓： 大規模な施設で解放感があるが、整理整頓の基準を曖昧にしている様に感じられ、保管物の置き場所など工夫し整理整頓を心掛けることを望む。

⑧第三者評価結果に対する施設のコメント

評価いただいたところは、更に向上を目指し、ご指摘いただいたところには、どう改善できるのかスタッフと話し合い養育の向上に取り組みます。

第三者評価結果（児童養護施設）

共通評価基準（45項目）Ⅰ 養育・支援の基本方針と組織

1 理念・基本方針

(1) 理念、基本方針が確立・周知されている。	第三者 評価結果
① 1 理念、基本方針が明文化され周知が図られている。	a
【コメント】 ・大阪水上隣保館(法人)の歩みと理念・基本方針は明文化し、パンフレットやホームページ等の冒頭に掲載のほか、遙学園(以下園という)内での掲示や法人文書(児童援助方針や運営規定等)に明記している。理念・基本方針は、法人・園の会議や研修等において職員への周知を図っている。 ・法人理念の「援助を求める人いるならば、ためらわず手を差し伸べる」というキリスト教の隣人愛精神に基づく創始者の思いは、開設以来90余年経った今なお脈々と受け継がれ、法人や職員等関係者の行動原理や規範となっている。 ・子どもには、理念や基本方針を具体的行動に結び付けた理解しやすい表現で周知を図っており、子どもの保護者に対しては、子ども家庭センターを通して、または子どもの面会時等に直接周知に努めている。	

2 経営状況の把握

(1) 経営環境の変化等に適切に対応している。	第三者 評価結果
① 2 施設経営をとりまく環境と経営状況が的確に把握・分析されている。	a
【コメント】 ・社会福祉事業全体の動向は、厚生労働省(厚労省)の通知等により把握し分析している。2011年に同省の「社会的養護の課題と推進」において施設の小規模化と地域分散化の方針が示され、向こう15年間の家庭的養護推進計画の策定要請に応じ、法人理事会の審議・決定に沿い計画を策定した。 ・地域の動向については、主として大阪府、地域社会や関係市町村の福祉計画情報等を収集し分析のうえ、法人の先行布石や今後の展開について検討を図っている。	
② 3 経営課題を明確にし、具体的な取組を進めている。	b
【コメント】 ・家庭的養護推進計画については、見直しを行いながらもほぼ順調に推移している。園の小規模化(ユニット化)への一部改編や地域分散化による分園型小規模グループケアホームの新設などは、職員会議で説明を行い職員は理解し必要に応じ心の準備をしている。 ・経営最大の課題は、人材の育成や職員の心身の健康保持にある。人材の育成に当たっては、体系だてた研修制度が効果を発揮している。一方、子どもと向き合う職員が真剣に子どものことを考えるあまり、長時間勤務や時としてバーンアウト(燃え尽き症候)に陥ることもあり、根本的な解決には更なる知恵や工夫を期待する。	

3 事業計画の策定

(1) 中・長期的なビジョンと計画が明確にされている。	第三者 評価結果
① 4 中・長期的なビジョンを明確にした計画が策定されている。	a
【コメント】 ・厚労省および大阪府(府)の要請に基づき、15ヶ年(2015~2029年)の「家庭的養護推進計画」を策定し、現在は第2期の2年目となる。計画には、児童定員・職員配置計画および施設整備推進計画が、詳細かつ具体的手順や留意点と共に概要図も添えて分かり易く策定しており、計画の進捗等の評価が客観的に行える。 ・収支計画は添付されていないが、園長(法人の常務理事)の説明による法人・園としては理念に基づく児童養護援助だけでなく、財政・収支面での長期的な計画の裏付けがあり、公表している財務諸表の数値等から判断して確信が持てる。 ・計画の実行に当たっては、府における社会的養護を必要とする子ども数の地域的バラツキを含めた将来見通し等の不確定要素があることから、予め3~5年毎に計画の見直しを定め実行している。2017年の厚労省提示の「新しい社会的養育ビジョン」の考えを踏まえ、高機能化・多機能化の推進を計画に加味した。	

<p>② 5 中・長期計画を踏まえた単年度の計画が策定されている。</p>	a
<p>【コメント】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中・長期計画を踏まえた2021年単年度計画を策定している。計画は、1. 施設及び事業概要、入所児童数と人数構成等(分園を含む)、職種別職員数、2. 施設運用基本理念・運営目標、3. 運営上の課題、4. 援助目標及び計画、5. 職員処遇、6. 施設整備及び備品整備・更新、7. 行事計画、8. 特記事項(法・制度改正)等の必要事項を網羅した内容となっている。 ・資金収支予算書は別冊にて、本園・分園別に詳細に作成されており、定性(言語)・定量(数値)の両面での客観的な評価が可能となっている。 ・単年度計画は、会議等で職員に周知しており、職員の目標設定の指針となっている。 	
<p>(2) 事業計画が適切に策定されている。</p>	
<p>① 6 事業計画の策定と実施状況の把握や評価・見直しが組織的に行われ、職員が理解している。</p>	a
<p>【コメント】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業計画は、予め定めた時期や手順に基づき、職員等の意見を運営委員会で集約・反映し、リーダー・主任・園長(法人の常任理事)等が参画のうえ策定し、法人の理事会にて承認されている。策定された事業計画は、会議等で職員に説明が行われ理解を促している。 ・計画の実施状況については、期中および期末に計画の定性(言語)・定量(数値)目標に対する達成度の検証を行い、適正に評価している。評価の結果、必要があれば計画の見直しを行っている。 	
<p>② 7 事業計画は、子どもや保護者等に周知され、理解を促している。</p>	b
<p>【コメント】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・単年度の行事予定は、年度初めに発表のうえその後に変更がない限り、子どもは職員と協力して運営委員会や高校生会、小・中学生自治会等にて実施要領等を練り上げ、行事の準備に当たっている。 ・園は、高校生会、小・中学生自治会や掲示等を通して事業計画の一端を子どもには説明を行っているが、保護者に対しては事業計画を分かり易く説明したり、資料の配付等までには至っておらず、今後の課題として、それらの実施を望む。 	
<p>4 養育・支援の質の向上への組織的・計画的な取組</p>	
<p>(1) 質の向上に向けた取組が組織的・計画的に行われている。</p>	<p>第三者 評価結果</p>
<p>① 8 養育・支援の質の向上に向けた取組が組織的に行われ、機能している。</p>	a
<p>【コメント】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・養育・支援の質の向上への取組は、PDCAサイクルの手法を用い組織的に行われている。日常の質の向上については職員同士によるチェックのほか、リーダー・主任・園長によるチェック体制が機能している。 ・自己評価を一定の評価基準に基づき毎年組織的に実施している。第三者評価の受審は3回目となるが、自己評価はリーダーが各フロア職員の意見等を反映のうえ、最終的に一つに集約して審査機関に提出している。 ・組織的な評価の分析・検討は、園長・主任・リーダー等が参画のうえ実施し、運営委員会や職員会議で職員に周知している。 	
<p>② 9 評価結果にもとづき組織として取り組むべき課題を明確にし、計画的な改善策を実施している。</p>	b
<p>【コメント】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・評価結果の分析・検討を行い評価結果から明確になった課題について、改善計画を作成し改善に向けた組織的・計画的な取組を実施のうえ、それら一連の活動を記録に残す(文書化する)ことを望む。 ・評価結果の分析・検討の結果、抽出された課題については、各リーダーのフロア職員間で共有されている。 	

II 施設の運営管理

1 施設長の責任とリーダーシップ

(1) 施設長の責任が明確にされている。	第三者 評価結果
① 10 施設長は、自らの役割と責任を職員に対して表明し理解を図っている。	a
【コメント】 ・法人の常務理事でもある施設長(遙学園長)は、園の職務分掌等において「施設を代表し、業務を掌握し、施設運営の全責任を負う、施設全般の統括管理を行う」とあり、園の内外に対し広く法人・園の経営・管理に関する方針と取組を表明している。 ・有事において園長の不在時には、主任への権限委譲がフローチャート等により明確となっている。尤も、現在では通信手段等の発達により、特段のことが無い限り、園長がどこにいても即時に連絡がとれ、緊急の報告や判断を仰ぐ事が可能な時代となっている。	
② 11 遵守すべき法令等を正しく理解するための取組を行っている。	a
【コメント】 ・園長は、法人を含め社会福祉や地域の関係諸団体に所属しており、それらにおける研修会等に積極的に参加する事で最新の情報の入手に努めている。遵守すべき法令等についても理解を深めており、取引業者、地域行政者、各種学校関係者や福祉団体等の利害関係者との適正な関係の保持に努めている。 ・園長は、法令等につき社会福祉や組織運営関連法規のみならず、環境・防災・雇用労務・食品衛生・交通安全・個人情報保護・著作権保護や公益通報者保護等の幅広い分野に及んでいる事を理解しており、職員に対しても遵守すべき法令等の周知および必要な取組を行っている。	
(2) 施設長のリーダーシップが発揮されている。	
① 12 養育・支援の質の向上に意欲をもちその取組に指導力を発揮している。	a
【コメント】 ・園長は、永年にわたり児童養護の現場や福祉施設の管理等に従事し豊富な経験と実績を有し、養育・支援の質の向上について現在も人一倍強い意欲と指導力を発揮し取組んでいる。 ・園長は、事業計画に沿い施設の小規模化かつ地方分散化に加え、高機能化や多能化を進めるための道筋を職員に具体的に示し、自ら先頭に立って園外の関係者との折衝に努めている。園内にあっては、組織の充実や職員の専門性を高めるなど人材育成に注力している。 ・園長は、子どもの悩みや訴えをリーダー・主任を通して聴くだけでなく、「困ったことがあれば誰もいいので相談してください」との普段からのよびかけ通り子どもから直接に相談されることも珍しくなく、園内の伸び伸びとした雰囲気良く伝わってくる。	
② 13 経営の改善や業務の実効性を高める取組に指導力を発揮している。	a
【コメント】 ・園長は、ICT機器の導入等を迅速に決断し、従来の手書きによる記録作業からスマホを端末に活用した入力システムを採用するなど業務の効率化と正確性確保を推進した。また、園の運営委員会に必要な部会を設置し、職員の適正配置で業務の実効性を高める体制を構築している。 ・園長は、他施設が躊躇するような困難事例についても、「援助を求める人いるならば、ためらわず手を差し伸べる」の理念に沿い数多く受け入れている一方、園の経営状況にも格別の関心を持ち安定した経営維持に向けた努力を継続している。 ・園長は、業務の性質上職員の業務が時には過酷かつ長時間に及ぶことを常に意識しており、かかる現状を少しでも改善するため、職員が自分の生活を大切にし心身ともに健康に勤務できるよう種々の配慮を行っている。	

2 福祉人材の確保・育成

(1) 福祉人材の確保・育成計画、人事管理の体制が整備されている。	第三者 評価結果
<p>① 14 必要な福祉人材の確保・定着等に関する具体的な計画が確立し、取組が実施されている。</p>	a
<p>【コメント】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・必要な福祉人材の確保や人員体制に関しては、法人の「家庭的養護推進計画」(15年計画)に長期的な職員配置計画が具体化されている。 ・法人では、児童福祉施設で働く人材不足を解消し専門性を高めるため、1971年に自らの手で保育士の養成を試み保育専門学校(HOSEN)を設立し、保育所・幼稚園のほか、児童養護施設等にも卒業生を送り出している。 ・学生等の就職ポータルサイトを初期から活用し、北摂児童施設合同就活フェアへの参加や法人のホームページ(HP)の活用など積極的な採用活動により、人材不足の業界にあって毎年必要な人材の確保ができています。 	
<p>② 15 総合的な人事管理が行われている。</p>	b
<p>【コメント】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「期待する職員像」については、理念にある「ためらわず手を差し伸べる」や意欲的で前向きな人物と園内で語られているが、特に明確化はしていない。現在、大学から講師を呼び職員等によるワークショップで「育てたい職員像」(園での名称)の明確化に向けた作業途上であり、早期の仕上がりを期待する。 ・人事基準は、就業規則および付属の給与規程等に明確に定められ、職員等に周知している。 ・目標管理制度による人事管理制度をスタートし、個人面談を行い目標の進捗度を確認するなど進めているが、目標達成の評価が職員給与や処遇にリンクする総合的な制度としては未整備で早期の運用が待たれる。 	
(2) 職員の就業状況に配慮がなされている。	
<p>① 16 職員の就業状況や意向を把握し、働きやすい職場づくりに取り組んでいる。</p>	b
<p>【コメント】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・運営委員会で職員の意向等を取りまとめ、有給休暇の取得促進、メンタルヘルス制度の導入や総合的な福利厚生など働きやすい職場づくりに継続的に取り組んでいる。 ・子どもの生活現場における生活支援・援助といった職場であること、職務を全うしようという職員のみじめな気質から、どうしても長時間勤務や時には過酷でしんどい対応が余儀なくされることがある。園長をはじめ管理者は、知恵と工夫により職員自身の生活を大切にしよう継続的に促しているが、職員の意識改革までには至っていない。 ・園が、職員の働き方改革やワーク・ライフ・バランスを一層意識した職場環境への取組を強く望む。 	
(3) 職員の質の向上に向けた体制が確立されている。	
<p>① 17 職員一人ひとりの育成に向けた取組を行っている。</p>	b
<p>【コメント】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・期待する職員像については、大学の講師を呼び職員とのワークショップ作業中であり仕上がりを期待したい。 ・職員一人ひとりが年度毎に自己の目標を設定し、具体的な取組や目標期限などを設定し、リーダーとの個人面接を通して、目標達成への進捗状況や達成度の確認を行っている。 ・考課者に対する考課者(評定者)訓練も実施しており、制度の有効性を担保している。 	

② 18 職員の教育・研修に関する基本方針や計画が策定され、教育・研修が実施されている。	b
<p>【コメント】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・期待する職員像は、大学から講師を呼び職員とワークショップ作業中でほぼ仕上がりに近く完成を期待している。 ・年度ごとに研修計画が作成され、職員は計画に沿って必要な研修を受講している。研修計画は毎年見直しが行われている。 ・処遇困難児童への対応には職員のスキルアップが不可欠との認識から、園では、新任研修・初級研修(H)・中級研修(R)・上級研修(K)研修と職員のレベルに応じた研修を行い、上級研修者から中級・下級研修者へと伝達研修を行うことで、職員が「教える・教わる」双方の立場を経験し、研修を効果的たらしめ職員の処遇力(レベル)向上を図っている。 	
③ 19 職員一人ひとりの教育・研修等の機会が確保されている。	a
<p>【コメント】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・園の研修では、新任研修・初級研修(H)・中級研修(R)・上級研修(K)と職員のレベルに応じた研修を行う事で、職員一人ひとりの研修の機会を確保している。 ・H・R・K(はるか)研修システムの採用で、上級研修者から中級・下級研修者へと伝達研修が適切に実施され、さらに業務の現場において各フロア・リーダーから職員への適切なOJTを実施している。 ・外部研修についても、職員に情報提供を適切に行い、受講を勧奨している。また、園では海外研修もあり、青年海外協力隊の一員としてアフリカに赴任したケースもある。 	
(4) 実習生等の養育・支援に関わる専門職の研修・育成が適切に行われている。	
① 20 実習生等の養育・支援に関わる専門職の研修・育成について体制を整備し、積極的な取組をしている。	a
<p>【コメント】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・運営委員会の実習担当者が中心となり実習生受入れを行っている。社会福祉士の実習カリキュラムを整備し、研修を受けた園の社会福祉士が受入れ担当職員の指導に当たっている。 ・「児童福祉施設実習」(府社協児童施設部会作成)や「職員のためのガイドブック」等を使用し、実習生受入れと育成に活かしている。また、学校側と面会の場を設け評価や課題などを共有しながら、実習生の育成へと繋げている。 ・前年度(20年度)は、関西中心に73名の受入れ実績がある。 	

3 運営の透明性の確保

(1) 運営の透明性を確保するための取組が行われている。	第三者 評価結果
① 21 運営の透明性を確保するための情報公開が行われている。	a
<p>【コメント】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・法人・園のホームページ(HP)にて、内外に向け広く理念・基本方針、養育・支援の内容、行動計画、経営情報、各種イベント案内、苦情処理相談事例や第三者評価受審結果など多岐にわたる情報を公開している。 ・法人の機関紙「水上の友」を年2回発行し、卒園生からの寄稿、各施設の現況やタイムリーで有益な記事など掲載され、法人を理解する良い媒体となっている。希望者には無料で配布している。 ・園玄関等に卒園生の成人式典後の園への里帰り写真や子どもの合気道の賞状など各種情報が掲示してあり、来園者に有益な情報の提供を行っている。 	
② 22 公正かつ透明性の高い適正な経営・運営のための取組が行われている。	a
<p>【コメント】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・法人各施設に共通の事務・経理・取引ルール等を含む規程類(I総則編、II経理関係規程、III職員関係規程、IV情報管理関係規程編)を冊子にまとめ発行し、職員等関係者に周知を図っている。規程類は2019年に全面的に見直され、その後一段と厳格に運用されている。 ・法人事務局による内部監査のほか、外部の公認会計士、税理士や社会保険労務士を起用し、それぞれの専門的立場から法人の運営を厳格にチェックしている。特に公認会計士は、決算に関わる従来の監査のほか内部統制に関わる監査についても関与する事で、公正で透明性の高い経営・運営を担保している。 	

4 地域との交流、地域貢献

<p>(1) 地域との関係が適切に確保されている。</p>	<p>第三者 評価結果</p>
<p>① 23 子どもと地域との交流を広げるための取組を行っている。</p>	<p>a</p>
<p>【コメント】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・園や子どもと地域とのかわりについては、法人の基本方針の「開かれた施設として、見学者、ボランティア、実習生の受入れを行う……地域社会の人々と交わりを深める」に地域に関する基本的考え方を明記している。子どもが通う学校とは園の卒園式に教員を招待したり、PTA協議会に参加したりして相互の交流を深めている。 ・地域の清掃活動や運動会などの行事への参加、職員が子どもと地域のスーパーや書店での買い物と一緒に出かけたり、地域に住む友人との交流が深められるよう園に遊びに来てもらう（建物には入れない）だけでなく、友人宅へ行かせてもらったり、その保護者とも繋がれるよう努めている。 ・年少の子どもの買い物や通院等には、職員と一緒に出掛けるなどの援助を行っている。 	
<p>② 24 ボランティア等の受入れに対する基本姿勢を明確にし体制を確立している。</p>	<p>b</p>
<p>【コメント】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・運営委員会にボランティア会議(部会)を設置し、現在、子どもとの遊びや宿題ボランティア等を受け入れている。 ・園の子どもが通学する地域の学校とは、学校協議会の委員やPTA役員を引き受けるなど協力関係にある。 ・ボランティア受け入れには、簡単な「ボランティアのしおり」を作成し対応しているが、子どもとの適切な交流を図るためには、ボランティア受入れに対する登録手続き、事前説明のほか必要な研修などの基本的項目を含むマニュアルを整備のうえ「援助の手引き」にファイルし、職員が何時でも容易に参照可能にする事を望む。 	
<p>(2) 関係機関との連携が確保されている。</p>	
<p>① 25 施設として必要な社会資源を明確にし、関係機関等との連携が適切に行われている。</p>	<p>a</p>
<p>【コメント】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全国児童施設協議会、北摂児童施設会、島本町地域貢献連絡会、学校協議会、地域ネットワーク、子ども家庭センター、福祉事務所、ハローワークや病院(診療所)等との園に必要な社会資源をリストアップし相互の連携に努めている。 ・園の子どもが通学している学校とは、学校協議会の委員やPTA役員となっているほか、法人・園のイベント(卒園式)等に学校の先生方を招待して相互に交流している。 	
<p>(3) 地域の福祉向上のための取組を行っている。</p>	
<p>① 26 地域の福祉ニーズ等を把握するための取組が行われている。</p>	<p>a</p>
<p>【コメント】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・施設内に地域交流センター(ゆりの礼拝堂)があり、日曜礼拝をはじめ各施設の行事の他、地域のサークルやコンサート等のイベントに格安使用料にて提供しており、多方面に活用されている。 ・敷地内各施設を島本町の福祉避難所に指定や災害時要援護者の受入れに開放している。 ・総合施設棟の児童心理治療施設(ひびき)や乳児院と合同で、また特養(弥栄の郷)と連携し災害時の防災訓練を実施している。 	
<p>② 27 地域の福祉ニーズ等にもとづく公益的な事業・活動が行われている。</p>	<p>a</p>
<p>【コメント】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・島本町の要保護児童対策地域協議会(要対協)の構成員として地域の虐待防止対策等の活動に参画している。 ・園や法人の周辺施設が近隣15市町村から委託を受け、子育て支援短期利用事業(1週間程度)の子ども一時保護事業に参画している。 ・園を含む敷地内の法人各施設を島本町の福祉避難所や災害時要援護者の受入れに開放している。 	

Ⅲ 適切な養育・支援の実施

1 子ども本位の養育・支援

(1) 子どもを尊重する姿勢が明示されている。	第三者 評価結果
① 28 子どもを尊重した養育・支援の実施について共通の理解をもつための取組を行っている。	a
【コメント】 ・子どもを尊重する姿勢は、法人の基本方針に明確に示されており、管理規定等にも記載している。 ・子どもの意見や要望は、意見箱や毎月の高校生会、小・中学生自治会等において聴取され、適切な対応が取られている。意見箱への子どもの匿名の投函に対しても園から回答が行われ、子どもの居住棟に掲示している。 ・子どもの基本的人権の尊重について、職員は園の内外での研修や勉強会に参加するなど理解に努めている。 ・子どもには「子ども権利ノート」を配付し、安心して自分らしく暮らす権利があることや自分自身の大切さを知ってもらうきっかけとしている。 ・外部のアドボケーターが子どもに寄り添い子どもの意見等を聴き取りながら、子どもの権利擁護を図る取組を開始している。	
② 29 子どものプライバシー保護に配慮した養育・支援が行われている。	b
【コメント】 ・子どもには、子どもがそう呼ばれたい名称で親しみをもって呼びかけを行っている。尤も、馴れなれすぎたり、子どもが不快に感じる呼びかけは避けている。 ・学齢前の子どもの中舎(ホーム)においては、トイレの扉を取付け個室としたり、大舎(女子)の一部居室に(消防法違反とならない範囲で)カーテンを取付けたりと設備面においても子どものプライバシーに配慮する工夫を行っている。 ・小規模施設では個室であり、プライバシーは守られている。 ・アンケートでは、一部であるがプライバシー侵害や一人になれたり泣きたいときに泣ける場所が欲しいという回答が見られた。プライバシー保護についてマニュアル等の整備や日常の養護における更なる配慮や関心を望む。	
(2) 養育・支援の実施に関する説明と同意(自己決定)が適切に行われている。	
① 30 子どもや保護者等に対して養育・支援の利用に必要な情報を積極的に提供している。	a
【コメント】 ・法人・園の情報は、大阪水上隣保館(法人)の歩みや理念、遙学園を含む法人施設を紹介した小冊子やHP(ホームページ)に情報を掲載し、子どもや保護者に有益な情報を提供している。HPの情報は適宜追加、見直しを行っている。 ・園で生活するうえでの子どもへはルールを記載し、幼児用に挿絵を入れて「みんなの約束」(しおり)を用意している。日常生活の過ごし方や約束事などを、子どもの理解度に応じて丁寧に説明している。 ・入所予定の子どもや保護者に対しても、用意した小冊子やしおりに沿って説明を行い、子ども家庭センターの担当者と共に面接し、適切に自己決定ができるよう努めている。 ・近年子どもの環境の変化に伴い、一時預かり児や虐待による緊急入所の子どもには子ども家庭センターと連携を取っている。	
② 31 養育・支援の開始・過程において子どもや保護者等にわかりやすく説明している。	b
【コメント】 ・子どもには園での生活ルールを示した「みんなの約束」を、保護者には「保護者の皆様へ」のしおりを用意し、園が行う養育・支援内容を事前またはやむを得ぬ場合には入所後に理解してもらい、子どもと保護者が主体的に検討・選択のうえ自己決定または事後における同意を尊重している。 ・子どもの入所に当たっては、子ども家庭センター等における記録や保護者からの聞き取り情報を基に「入所時記録票」を作成し保管している。なお、記録については、保護者や子ども家庭センター棟の同意を得ている。 ・子どもの入所に当たっては、子どもや保護者それぞれに様々なケースが想定され、子どもや保護者への配慮について文書によるルールがある。	

③ 32 養育・支援の内容や措置変更、地域・家庭への移行等にあたり養育・支援の継続性に配慮した対応を行っている。

a

【コメント】

・養育・支援の内容や措置変更、地域・家庭への移行に当たっては、園でケース会議を開催し、子ども家庭センター等と協議・連携しながら、子どもの養育・支援の継続性に配慮した対応を行っている。
・具体的には、園の地域小規模児童養護施設への移行、家庭引き取り、里親等の委託、就労・進学による自立等があるが、移行に当たっては、園や子ども家庭センター等行政機関の文書による継続性の配慮がなされている。法人の奨学金制度等を活用した大学へ進学ケースも見られる。(2020年、4名の実績)
・退所については、「援助の手引き」に該当文書がファイルされている。就職・自立支援や退所後のアフターケア充実のため自立支援担当職員を配置している。同期の卒園生が2年後の成人の日の式典後、園に里帰りした記念集合写真等が園内に掲示されている。

(3) 子どもの満足の向上に努めている。

第三者
評価結果

① 33 子どもの満足の向上を目的とする仕組みを整備し、取組を行っている。

a

【コメント】

・職員が子どもの相談にのったり、調理実習を一緒にしたり、誕生日等に一緒に買物に出かけたりと、子どもと信頼関係をしっかり築くことで、子どもの満足・不満足を日常肌で感じることができ、適切な対応に努めている。
・高校生会、小・中学生自治会等が毎月開催されており、職員が参加している。自治会から園に対する要望などが出された場合には、園で検討し適切な対応を行うことで、子どもとの信頼関係構築や満足度向上を図っている。また、子どもが個別に「意見箱」を通して意見・要望を伝える仕組みもあり、園から適切にフィードバックを行っている。
・子どもの要望につき、Wi-Fiの新設や小遣いの増額など実現した例は数多くある。一方、要望を実現できない場合には、子どもにその理由をはっきり回答することで、子どもの理解・納得を得るように努めている。

(4) 子どもが意見等を述べやすい体制が確保されている。

① 34 苦情解決の仕組みが確立しており、周知・機能している。

a

【コメント】

・子どもや保護者が目にしやすいところに園の苦情解決体制を掲示しているほか、「意見箱」を設置しいつでも投函できるようにしている。担当職員が定期的に確認し、投函があれば記名の投函者とは個別に話し合いを持ち、匿名の子どもの場合には投函内容と園の回答を併記しフロア廊下に掲示するなど、対応策などの回答を必ずフィードバックしている。
・園の例規集(規程集)に苦情解決実施要領があり、第三者委員の設置、苦情解決の手順や解決結果の公表が規定されている。公表は、事業報告書等によるほか、一部がHPにも掲載されている。

② 35 子どもが相談や意見を述べやすい環境を整備し、子ども等に周知している。

a

【コメント】

・子どもの相談や意見の表明は、「意見箱」への投函、職員に直接言う、アドボケーターと話すなど複数の選択肢があり、職員は子どもの「オープンなつぶやき」を大切に受け止め真摯に対応に当たっている。「みんなの約束」のしおりには、「施設には苦情受付者がいます。困ったことがあれば、担当の先生でも苦情受け付け者でも誰でもいいので相談してください。」とあり、実際園長に直接話をするケースもよくあることやアンケート回答からも子どもへの周知が浸透していることが確認できた。さらに、園長は園の子どもに施設内道場で合気道を教えることもあり、合気道を通した話しやすい雰囲気もあると思われる。合気道は、子ども職員双方にとって「非暴力の対応」に有効となっている。
・「意見箱」は、子どもだけでなく保護者に向けても開かれており、投函用紙も用意してある。
・相談等の際には、相談室等のスペースが用意されており、プライバシーに配慮した取組ができている。

③ 36 子どもからの相談や意見に対して、組織的かつ迅速に対応している。

a

【コメント】

・子どもの相談や意見等の表明については、職員に対する日常の会話(訴え)、毎月開催の自治会等での話し合い、意見箱への投函等多くの方法を用意している。職員への相談や訴えは、「担当の先生でも誰でもいいので相談してください」と「みんなの約束」等で周知しており、実際園長に直接話す子どもも少なくない。
・意見箱は子どもに活用されており、投函用紙は用意されたもの以外に、紙の切れ端に書いたものなど多岐に亘るが、園では現物を保管し職員で対応を協議し、記名の投函については直接本人に、匿名の投函については内容から考えられる子どものフロア廊下に回答を掲示するなど、フィードバックに努めている。
・相談や意見に対する対応手順については、都度「援助の手引き」に追加や修正を行い職員に周知し共有している。

(5) 安心・安全な養育・支援の実施のための組織的な取組が行われている。	第三者 評価結果
① 37 安心・安全な養育・支援の実施を目的とするリスクマネジメント体制が構築されている。	b
【コメント】 ・ヒヤリハットの収集・記録がなされ、職員に共有のうえ再発防止について検討がなされている。 ・ハサミ、カッター、針やカミソリなどの危険物は、「みんなの約束」に記載の通り収納管理が行われている。医薬品の使用や保管については、引き続き注意のうえ適切な管理を望む。 ・園において考えられるあらゆるリスクを再度棚卸し、不審者の敷地内への侵入を含む各リスクへの対応(リスクマネジメント体制)をしている。	
② 38 感染症の予防や発生時における子どもの安全確保のための体制を整備し、取組を行っている。	a
【コメント】 ・感染症および新型コロナ対応策を作成し「援助の手引き」にファイルし、予防と発生時の対応に努めている。特に新型コロナについては、一部で感染者等がでたが、該当小舎(ホーム)の徹底隔離等で初期段階で感染拡大を抑え込むことができた。職員の中から専属担当者を指名し手当を支給し、今後の対応にも備えている。 ・総合児童棟(遥学園・ひびき・乳児院)の玄関に、新型コロナ対応の検温カメラ・手首消毒器を設置している。「みんなの約束」には、健康管理の項目で外から戻った時と食事前のうがいと手洗いの実施が記載されており、子どもは励行している。	
③ 39 災害時における子どもの安全確保のための取組を組織的にしている。	a
【コメント】 ・災害時における対応体制が決められ、緊急対応時のフローチャートを作成している。また、毎月防災訓練を実施するほか緊急時には、施設各所から一斉に応援が駆け付ける体制が実践されている。飲料水や食品等を備蓄している。 ・法人・園にとり最大の災害懸念は、集中豪雨や地震等による山崩れと考えている。被害を最小にするため、建物周辺の大木の処理を進めている。 ・島本町から敷地内の特養(弥栄の郷)が福祉避難所に指定されているほか、他施設の一部も災害時要援護者の受入れ対象となっている。	

2 養育・支援の質の確保

(1) 養育・支援の標準的な実施方法が確立している。	第三者 評価結果
① 40 養育・支援について標準的な実施方法が文書化され養育・支援が実施されている。	b
【コメント】 ・施設における援助の方法を定めた規約・マニュアルを「援助の手引き」として、子どもの権利擁護、プライバシーの項目を含め総合的に纏められている。また初任者研修をはじめ4段階の研修に用いられ、子どもへの援助技術習得に用いられている。 ・施設支援情報は各ホームに設置されているパソコンで閲覧でき「援助の手引」は職員によって必要に応じて頻繁に利用されている。 ・使用状況は各ホームの中で話し合いし随時見直しはしている。今後は定期的な総合チェック体制を作られることを望む。	
② 41 標準的な実施方法について見直しをする仕組みが確立している。	a
【コメント】 ・「援助の手引き」の見直しは支援現場での利用と乖離した時、変更があった時にフロアミーティングで話し合い各フロアの代表が集まる運営委員会へ意見が出されている。 ・必要に応じて見直しを進め、職員会議を通し全職員への伝達している。 ・見直し・検証は実態に応じて逐次進められており、自立支援計画との時期は異なることも有るが、1年に1度作成する支援計画には反映できるようになっている。 ・一昨年より問題解決とチームの再編集プログラムを学ぶ、リレーミーティングチームを立上げ、更なるチーム力の強化に向けて対策を図っている。	

(2) 適切なアセスメントにより自立支援計画が策定されている。

① 42 アセスメントにもとづく個別的な自立支援計画を適切に策定している。

b

【コメント】

・1人の職員が2～3人の子どもを担当している。自立支援計画策定は日常の支援を通して一番理解している担当者が考えた案を、フロアリーダーと相談をし、主任・施設長と共有されている。また支援計画には子ども家庭センター、心理士、医者からの意見も取り入れている。
・支援計画はホーム内で共有され、一人ひとりの子どもの希望の聞き取りを重要視し実現に向けて支援方法が話し合われている。
・アセスメントは担当職員が中心になり纏めている。中高生には自身の支援計画を意識できるようなアセスメント手法の見直しを期待する。

② 43 定期的に自立支援計画の評価・見直しを行っている。

b

【コメント】

・毎年度初めに自立支援計画を作成し、チャイルドノート（個人支援ファイル）に支援経過がわかるファイリングが有る。総合支援ソフトによるデータ保存でホーム内のパソコンから詳細な資料が確認できるようになっている。
・自立支援計画は総合的な援助項目が記入されている。最終的に経験の深い主任・施設長に集約されて適切に進められているが、中高生の子どもには自分の支援目標を作る事に参加している自覚をもてるかわり方を取り入れたアセスメント手法の見直しを望む。
・緊急時の対応・支援は状態に即した対応をしているが、自立支援計画書を改めて作成する事はなく、年に一度の計画に反映している。

(3) 養育・支援の実施の記録が適切に行われている。

① 44 子どもに関する養育・支援の実施状況の記録が適切に行われ、職員間で共有化されている。

a

【コメント】

・施設内で統一した「入所時記録表」「自立支援計画表(学童用)(幼児用)」「成長・アレルギー個人管理表」「横断的標準新調・体重曲線」「ケース引継ぎ表」を用いチャイルドシートに纏め子どもの成長を把握している。
・自立支援計画は各ルームのパソコンを通して、又プリントアウトしたファイルを確認しながら支援に当たっている。
・支援情報はパソコン、スマホを通して入力され蓄積されている。入力の仕方は初任者研修で学び、その後OJTを実施し正確な入力を身に付けている。
・総合支援ソフトによるデータ保存で、大舎・中舎・小規模ホームすべてに設置されているパソコンから詳細な資料が確認でき情報の共有ができています。

② 45 子どもに関する記録の管理体制が確立している。

b

【コメント】

・個人情報保護規定に準じた法人の規約が作成され「援助の手引き 運営規定」に記載されている。記録の管理・保存・廃棄・情報の提供に関する規定に基づき管理をし担当責任者を設置している。
・個人情報の不適切な利用や、漏洩に対する対策・対応方法は規定されているが、さらに就業規則等にも掲載する事を望む。
・情報開示については、子どもや保護者等から情報開示を求められた際のルール・規程が必要であり、情報開示の基本施設、情報開示の基本姿勢、情報開示の範囲、子どもへの配慮などを望む。

内容評価基準（25項目）□

A-1 子どもの権利擁護、最善の利益に向けた養育・支援

	第三者 評価結果
<p>(1) 子どもの権利擁護</p> <p>① A1 子どもの権利擁護に関する取組が徹底されている。</p>	a
<p>【コメント】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「援助の手引き」に権利擁護に関する項目を設け、職員研修に入れている。 ・運営委員が取り組んでいるリレーリングに大阪府が発行する「人権権利擁護」を参考に取り入れている。 ・権利擁護については子どもを守る視点を常に持ち続け、日常の些細なトラブルも見逃さない姿勢が有る。 ・当法人の創始者は基督教の「隣人愛」の精神「援助を求める人いるならば、ためらわず手を差し伸べる」に基づき日曜日の礼拝や養育の中で基督教の教えが入っているが、子ども達に宗教の自由を強制するものではない。 	
<p>(2) 権利について理解を促す取組</p> <p>① A2 子どもに対し、自他の権利について正しい理解を促す取組を実施している。</p>	a
<p>【コメント】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員はチェックリスト「人権擁護・人権侵害の防止のための点検事項」で支援へ見直しをしている。 ・子どもには子ども自治会で話し合いを利用して権利の侵害などの事例を話し、また個人的に話し合いを持ち、権利についての説明を繰り返し話し合うことで定着を考えている。 ・人権侵害を取り上げた紙芝居「たいせつなあなたへ」「誹謗中傷と人権」を手作りして子どもの自治会を利用して見せている。入所のしおり「みんなの約束」では困ったことが有れば担当の先生や苦情受付の先生に相談できるように記載され説明を受けている。 ・大阪府が発行している「にこにこノート」「子ども権利ノート」を幼児用・中高生用の2種類を用意し、子どもに渡し説明をしている。 ・NPO法人子どもアドボカシーセンター大阪から、アドボゲイターに来てもらっている。 	
<p>(3) 生き立ちを振り返る取組</p> <p>① A3 子どもの発達状況に応じ、職員と一緒に生き立ちを振り返る取組を行っている。</p>	a
<p>【コメント】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・小学校では小学4年生を対象に自分の事について授業が有り、その時期に園でもは子ども一人ひとりと向き合い、話し合いを進めて〇〇君の「ライフストーリー ワークブック」の冊子を作成している。 ・ライフストーリーブックは一人ひとりの生き立ちを、その子に応じてグラフ、写真、思い出と事実を隠すことなくブックに収め、その子の自立への支援をしている。 ・子どもへの聞き取りでは、自分の生き立ちを客観的に捉え、高校生が話し合いの結果を理解して自立への準備を進めている姿が有った。 	
<p>(4) 被措置児童等虐待の防止等</p> <p>① A4 子どもに対する不適切なかかわりの防止と早期発見に取り組んでいる。</p>	a
<p>【コメント】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・被措置児童等虐待対応要領は規約で定められ、虐待とはの詳細、予防、当事者への対応、通報・緊急職員会議、職員への処分を明記している。職員は人権擁護・人権侵害の防止のためのチェックリストで点検をしている。 ・PDCA方式を使い、当事者の子どもとは話し合いを重ね、全体の問題として子ども自治会でどうすればよかったかの話し合いをしている。 ・子どもには意見箱を設け活用する様に伝え、又権利ノートの後ろに通報はがきがある事を教えている。 	

(5) 子どもの意向や主体性への配慮		
①	A5 職員と子どもが共生の意識を持ち、生活全般について共に考え、快適な生活に向けて子ども自身が主体的に取り組んでいる。	a
【コメント】		
<ul style="list-style-type: none"> ・子ども自治会（小学4年生まで・、小中学生、高校生）を設け職員をオブザーバーし、日常生活ルールへの意見・希望や行事への関わり方など自分たちの生活全般を話し合っている。 ・生活全体を通しての日課の中では余暇にゆとりを持たせ、自由時間は好きな事をしていると子どもからの言葉があった。 ・決められたお小遣いの中で年齢と成長に応じて好きな買い物をしている。現金は施設で預かっ入るが、小遣い帳を付け職員と話し合っている。 ・自治会を設置し子ども達の自主性を育てる工夫をしているので、その自治会を利用して自分たちでルールを見直していく等、課題を上げて踏み込んだ取り組みをしている。 		
(6) 支援の継続性とアフターケア		
①	A6 子どものそれまでの生活とのつながりを重視し、不安の軽減を図りながら移行期の支援を行っている。	b
【コメント】		
<ul style="list-style-type: none"> ・子どもの入所・退所に対するマニュアルがある。まず一番にジュースを飲んで等と不安を和らげ「みんなの約束」を手渡し、落ち着いて職員と向き合うような場づくりと、歯ブラシ、コップなど日用品に名前を入れ、子ども達も準備に関わり安心して生活に溶け込むように進めている。 ・入所時記録表作成し、必要な時には心理士も参加しそれまでの生活を維持するようにしている。 ・退所時にはケース引継ぎ表を作成している。担当が主となり、子ども家庭センターと相談をしながらすすめているが、家庭支援専門相談員の配置をし、専門的に児童相談所との連携や児童の早期家庭復帰、里親委託等を可能とするための相談援助等の支援を行う事を期待する。 		
②	A7 子どもが安定した社会生活を送ることができるようリーディングケアと退所後の支援に積極的に取り組んでいる。	a
【コメント】		
<ul style="list-style-type: none"> ・自立支援専門委相談員を設け各フロアの主任とともに一人ひとりに向かい、退所に向けて自立講座を開いている。退所後の相談は初期は主にリーダーと在籍時の担当に連絡がある。 ・毎年成人の集いを企画し退所した子どもたちが集まって交友を深めている。（写真が掲示されている）その後野球・バレー大会を催し、お盆には里がえりの企画がある。 ・退所後の子どもの相談には、一時的に施設で預かることも有り、再就職の世話も引き受けている。 ・施設が主体的に関りを持ってアフターケアに臨んでいる。□ 		

A-2 養育・支援の質の確保

(1) 養育・支援の基本		第三者 評価結果
①	A8 子どもを理解し、子どもが表出する感情や言動をしっかり受け止めている。	a
【コメント】		
<ul style="list-style-type: none"> ・各フロアのリーダーが集まる運営委員会で前向きに課題解決の問題に取り組み、リチミング（問題解決とチームの再編成プログラム）を企画し順調に始めたが、現在コロナ禍の下で暫く開けないでいる。 ・職員の意識は高く予防に力を入れ、些細な不満や意見にも聞く姿勢がある。子ども達からも好きな事が言えるという意見が多い。子ども達からの発言に対して解決までの話し合いの過程を丁寧にし子どものSOSを受け止める姿勢が有る。 ・担当制を取っており順調に関係性の構築は出来、子ども達は担当に話が出来ていると話している。 ・担当以外にも話ができることを説明しているが、それでも意見の云えない、不満を口に出せない子どもがいるので、子どもからのアプローチを待つ、職員の気付きでカバーするだけでなく、定期的に1対1で話の出来る機会を設けすべての子どもからの言葉を受け止める配慮を期待する。 		

② A9 基本的欲求の充足が、子どもと共に日常生活を構築することを通してなされるよう養育・支援している。

a

【コメント】

・食事・睡眠・清潔に対する子どものアンケートにも表れている。
・生活の決まりごとは生活の基本以外には細かく制限することなく、自由時間の枠を子ども達の意見をり入れている。フロア内での話し合いで自主的に勉強時間、ゲーム・テレビ時間等の決めごとを作っている。1人で過ごすことも、グループで過ごすことも子どもたちの申し入れにより職員と話し合っている。
・大舎では、建物の中に職員数も多くいざという事態に対応できる融通が利点となっている。

③ A10 子どもの力を信じて見守るという姿勢を大切にし、子どもが自ら判断し行動することを保障している。

a

【コメント】

・職員はリレーを通して見直した職員像が伝達・研修されており、日常的に受容姿勢を持っている。
・自主性・主体性を尊重し、外出時にも一緒に行動しながら見守り支援を心掛けている。
・つまづきや失敗の対応には大人の考えを押し付けることなく、常に当事者との話し合いを一番に考えている。
・個人的になことは当事者を含めて個人的な話し合いを行う。ホーム全体・施設全体のことは子ども自治会で話し合いの課題とし意見を出す機会を作っている。
・特に大舎では、建物の中に職員数も多くいざという事態に対応できる融通が利点となっている。

④ A11 発達の状況に応じた学びや遊びの場を保障している。

a

【コメント】

・幼児は園内保育・保育園に通っている。小・中・高校に通い、又支援学校・専門学校・通信教育と子どもに応じた学習の保障をしている。アルバイトの学習指導もあったが今はコロナ禍で休止している。
・職員は担当制を取り子ども一人ひとりの生活状態・要求を把握しやすい、毎月の年齢別性別の子ども自治会ではそれぞれの意見が出ている。
・幼児には遊びのボランティア、釣り・スキー・お茶等もあるがコロナ禍で中止している。
・同敷地内に「図書館衣目文庫」が有り、よく利用されている。

⑤ A12 生活のいとなみを通して、基本的生活習慣を確立するとともに、社会常識及び社会規範、様々な生活技術が習得できるよう養育・支援している。

a

【コメント】

・職員手作りの紙芝居を用意し、年齢に合わせて「食育クイズ」「身体〇×クイズ」等、楽しみながら教えている。
・規約や決まりなどは自治会を開き一人ひとりから意見ののる時間を作っている。
・アルバイトは、自分でSNSや町中のチラシなどを利用し探してくる。職員は助言をしながら見守っている。
・自立に向け1対1でその子に応じた自立支援講座を開いている。
・学校と小学校協議会・PTA活動に参加し連携を保っている。
・SNSは比較的自由に使用させる反面Wi-Fiについての規則を作っている。SNSを利用したりサーチ学習を取り入れている。

<p>(2) 食生活</p>	<p>① A13 おいしく楽しみながら食事ができるように工夫している。</p>	<p>a</p>
<p>【コメント】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 広々とした清潔な食堂で、大舎・中舎は時間を分けユニットごとに親しく話をしながら食べている。主食・副食共に各自自分で取り分け、取り分けが少ない子どもには職員が声掛けをし、食欲を促す言葉かけをしている。小規模は家庭的な雰囲気の中、食事作り・お弁当作り等話し合ってルールを決めている。 ・ 温かいものは温かくと子ども達の食事への満足度は高い。 ・ 毎月給食会議が開かれている。子ども達は自治会で食事のリクエストを出し、毎月のメニューには自分のリクエストが入っているので喜んでいる。 ・ 年齢に応じて調理場を借りたお菓子作り、フロアで考えた特別食作りなどを企画している。 		
<p>(3) 衣生活</p>	<p>① A14 衣類が十分に確保され、子どもが衣習慣を習得し、衣服を通じて適切に自己表現できるように支援している。</p>	<p>a</p>
<p>【コメント】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 小学校高学年以上は個人で衣服の管理をし、好みに合った清潔な様子をしファッション性もある。 ・ 中高生については洗濯を自分でし、給食のエプロンなどからアイロンかけを覚えている。 ・ 衣服の購入が年2回あり、小学生は職員と一緒に、中高生は自分の趣味を入れた購入ができる。 		
<p>(4) 住生活</p>	<p>① A15 居室等施設全体がきれいに整美され、安全、安心を感じる場所となるように子ども一人ひとりの居場所を確保している。</p>	<p>b</p>
<p>【コメント】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 子ども自身が整理整頓をする習慣が身につくよう毎週掃除の時間を設けている。 ・ 小規模ホームでは一人ひとりに個室が有り自立に向けて自室の管理をしている。共用空間は家庭的であり、将来の自立生活が描ける環境にある。 ・ 大・中舎では、自室にて子ども自身が個人所有物を管理し個性のあるプライベート空間となっており、自由度が高い。共同の場を掃除する機会を設けているが、日常的には職員の仕事となっている。時には整理整頓の仕方も含め職員と子どもが暮らし方の一環として話し合いすることを望む。 ・ 建物の破損箇所があり職員が計画を立てて補修・修理をしているが、追いついていない状態が続いている。引き続き努力を期待する。 		
<p>(5) 健康と安全</p>	<p>① A16 医療機関と連携して一人ひとりの子どもに対する心身の健康を管理するとともに、必要がある場合は適切に対応している。</p>	<p>a</p>
<p>【コメント】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 子ども達の定期的な健康管理発達状況は医療機関を通し把握されている。通院簿・薬手帳を保管し低身児にはクリニック、夜尿・アレルギー・アトピー・耳鼻科・てんかん等一人ひとりについて把握され、適宜に診察を受けている。また身長成長曲線を使用し子どもの成長を見守っている。 ・ 援助の手引きには、児童病児の対応・薬の保管と投薬・発熱時・けいれん時の注意事項等を明文化し、新任研修には子どもの健康把握・通院の仕方等を入れている。 		

(6) 性に関する教育	
① A17 子どもの年齢・発達状況に応じて、他者の性を尊重する心を育てよう、性についての正しい知識を得る機会を設けている。	b
【コメント】	
<ul style="list-style-type: none"> ・性・生の問題は重要と捉えており、初潮を迎えた子どもの対応について等、子どもの発育状況に応じて個別に話し合いをしている。 ・紙芝居を作成した絵本などを用い性の知識を日常から学べるように対応している。 ・職員教育としての研修はあるが、更に職員間で情報を共有し、連携して対応できるようにし、くり返し児童相談所、専門医療機関等と協議を行うなどの対応を期待する。 	
(7) 行動上の問題及び問題状況への対応	
① A18 子どもの暴力・不適応行動などの行動上の問題に対して、適切に対応している。	a
【コメント】	
<ul style="list-style-type: none"> ・新任時研修では、問題行動を起こす子どもでも子ども主体で考えて配慮と理解が大切であることを基本として対応することを学んでいる。職員からは支援を通して「子どもがどう思っているか」と子どもの気持ちを一番に聞き出すことを基本としている対応が言葉として常に出ている。 ・受け入れる子どもの環境も変化し、被虐待児などが増え問題の対応に苦慮しているが、ケース会議で検討し、対応方法には子ども家庭センター・医療・学校・保護者等と連携を取っている。 	
② A19 施設内の子ども間の暴力、いじめ、差別などが生じないよう施設全体で取り組んでいる。	a
【コメント】	
<ul style="list-style-type: none"> ・特に注意を要する子どもに対する対応マニュアルを用意し、問題になる前の話し合いを基本としている。 ・近年大舎から中舎・小規模へと子どもの移動があり、子どもの移動に対するあり方に確固とした基準を持っている。 ・小規模では信頼関係が培われやすいが、その反対の状況もある事を理解し、主任職員を配置すると共に柔軟性を持って大舎・中舎職員をも小規模の勤務シフトに入るなど、職員が一人で悩まず、全体で問題の解決に当たる姿勢を打ち出している。職員一人が背負わない配慮を考えている。 ・施設長を中心に中堅職員を始め各職員の信頼関係は良く、問題解決に当たっている。 ・施設内での対応が困難な場合は、子ども家庭センターとの連携を通じて相談し解決を図っている。 	
(8) 心理的ケア	
① A20 心理的ケアが必要な子どもに対して心理的な支援を行っている。	b
【コメント】	
<ul style="list-style-type: none"> ・心理担当を配置し、担当職員へ児童処遇の心理面からの助言、児童への心理的援助の取りまとめを始め、子どもへのセラピスト業務、心理治療についてのコーディネート、自立計画担当者との協議、フロア会議、運営委員会・ケースカンファレンスに参加し、また保護者に対する援助を行っている。 ・心理担当職員は職員間の連携、ケース会議への出席、相談や助言、研修、さらに保護者等への心理的支援を求められていると共に、心理担当職員には職員に対して心理面で担える役割を期待する。 	

(9) 学習・進学支援、進路支援等

① A21 学習環境の整備を行い、学力等に応じた学習支援を行っている。

a

【コメント】

・ 集団での学習スペースと個人での学習スペースが用意されている。子ども達は自分の好きな場所を選び宿題をしている。フロアごとに話し合いをし、週末でも短時間で身に付けられるような課題を用意して希望者と職員が一緒に学習する時間を設けフロアスケジュールとして組み入れられている。
・ 毎日の日課である宿題や提出物は忘れないような習慣づけをするため、担当職員が見守りながら自分でやり終えている。
・ 基本的には職員の教えられる範囲には限度があり、高学年は塾やアルバイト学生などと勉強をしているが、このコロナ禍でアルバイト学生が来られないことが続いている。

② A22 「最善の利益」にかなった進路の自己決定ができるよう支援している。

a

【コメント】

・ 中学3年生・高校3年生になると改めて、子どもの担当職員が中心となり自立支援講座を受けながら進路相談を始めている。
・ 退所した子ども達へのノウハウも持ち、進路決定に必要な資料を見ながら一年にわたり話し合いを繰り返している。職場見学を始め、高校・大学・専門学校への見学の機会を設けている。
・ 就職して退所した子どもの再就職先を一緒に探し、その間措置延長を申し出ている。
・ 子どもの成長に伴う区切りの期間をフォローするという意識は高く、数々の支援金の申請には熱心である。
・ 近年開所した小規模施設には自立を目指して暮らしている子どもの姿がある。

③ A23 職場実習や職場体験、アルバイト等の機会を通して、社会経験の拡大に取り組んでいる。

a

【コメント】

・ 職場体験・アルバイトする事を許可している。職場体験などは専門学校からの機会を利用している。アルバイトはタウン誌、町中のチラシなどを見つけ担当職員と相談をしている。特別の配慮を要する以外は、子ども自身が話を進め、担当には報告をしている。
・ 就職のための自動車運転免許・専門学校からのフォークリフトなどは機会があれば取るように進めている。
・ 実習・アルバイト共に収入があった場合は、施設で預かっている個人口座に入金され、独立する子どもの現実を考える様に、職員は金銭管理のあり方を一緒になって考えている。
・ タウン誌・町中のチラシなどが有り探すのに苦労することも少ないが、施設でも子どもの将来に向けた有意義な実習先などの開拓している。

(10) 施設と家族との信頼関係づくり

① A24 施設は家族との信頼関係づくりに取り組み、家族からの相談に応じる体制を確立している。

b

【コメント】

・ 親との関係を維持できている子どもには関係作りのために面会の場を用意している。また必要に応じて担当や家庭専門相談員・心理士が同席している。
・ 日頃から学校行事の案内や参加を呼びかけるため、園では行事の”スポーツフェスティバル”などを催し、保護者が一緒に参加できるような企画をして提供している。
・ 担当職員との信頼関係ができているが、専門職の家庭支援相談員も関り、複雑な家庭環境を子どもの為の居場所作りに専門的にかかわる仕組みを期待する。

(11) 親子関係の再構築支援

① A25 親子関係の再構築等のために家族への支援に積極的に取り組んでいる。

b

【コメント】

・ 保護者との面会時には子どもの頑張りや成長振りを報告し、面会後には振り返りを保護者・子どもそれぞれに記入してもらい、次回の面接の資料として話し合っている。
・ 子ども家庭センターとの繋がりを強くし、子ども・保護者・職員の四画関係を作り、家庭復帰を目指している。
・ 子どもの進路など大事な場面で、家族と繋がって考えられる支援をと、取り組んでいる。
・ 里親支援に関わっている家庭支援相談員が、親子関係の再構築にも加わる取り組みとなるよう期待する。